SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

Z 30. posiedzenia
Rady Ochrony Pracy (XI kad.)
w dniu 14 czerwca 2022 r.

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 30)

14 czerwca 2022 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zrealizowała następujący porządek dzienny:

– przyjęcie stanowisk Rady Ochrony Pracy w sprawach:
– służby medycyny pracy – choroby zawodowe i realizacja badań profilaktycznych,
– zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy wykonywaniu robót budowlanych polegających na zabezpieczeniu i usuwaniu wyrobów zawierających azbest,

– wyrażenie opinii w sprawie zamiaru odwołania przez głównego inspektora pracy pani Barbary Kiełt ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Rzeszowie, w związku ze złożeniem rezygnacji z zajmowanego stanowiska ze względu na zamiar przejścia na emeryturę,

– sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 r.,

– sprawy bieżące.

W posiedzeniu udział wzięli: **Katarzyna Łażewska-Hrycko** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami.

W posiedzeniu udział wzięła pracownica Kancelarii Sejmu **Ewa Mierosławska** – z sekretariatu Rady Ochrony Pracy w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Otwieram posiedzenie Rady Ochrony Pracy. Witam głównego inspektora pracy panią Katarzynę Łażewską-Hrycko wraz ze współpracownikami. Witam członków Rady.

Porządek dzienny dzisiejszego posiedzenia obejmuje: pkt 1 – przyjęcie stanowiska Rady Ochrony Pracy w sprawach: – służby medycyny pracy – choroby zawodowe i realizacja badań profilaktycznych, – zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy wykonywaniu robót budowlanych polegających na zabezpieczeniu i usuwaniu wyrobów zawierających azbest, pkt 2 – wyrażenie opinii w sprawie zamiaru odwołania przez głównego inspektora pracy pani Barbary Kiełt ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Rzeszowie, w związku ze złożeniem rezygnacji z zajmowanego stanowiska ze względu na zamiar przejścia na emeryturę, pkt 3 – Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 r., pkt 4 – sprawy bieżące.

Czy członkowie Rady wyrażają zgodę na przyjęcie proponowanego porządku dziennego? Nie słyszę sprzeciwu.

Stwierdzam, że Rada przyjęła porządek dzienny posiedzenia.

Przystępujemy do jego realizacji. Przechodzimy do rozpatrzenia punktu pierwszego porządku dziennego.

Proszę przewodniczącą Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy o przedstawienie projektu stanowiska w sprawie służby medycyny pracy – choroby zawodowe i realizacja badań profilaktycznych.

Przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy ROP prof. Danuta Koradecka:

Projekt stanowiska został przyjęty na wczorajszym posiedzeniu Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy. Oto jego proponowane brzmienie: „Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 24 maja 2022 r. podjęła problematykę dotyczącą działalności służby medycyny pracy w aspekcie prowadzenia przez nią badań związanych z profilaktyką chorób zawodowych. Materiały zostały przygotowane przez Instytut Medycyny Pracy im. J. Nofera z Łodzi.

Przedmiot działalności medycyny pracy definiowany jest na świecie jako dbałość o zdrowie zawodowe *(occupational health)* lub zdrowie pracownika *(worker's health)*. W ustawie z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy w art. 1 ust. 1 określono cel tworzenia służby medycyny pracy jako „ochronę zdrowia pracujących przed wpływem niekorzystnych warunków środowiska pracy i sposobem jej wykonywania oraz sprawowania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi, w tym kontroli zdrowia pracujących, tworzy się służbę medycyny pracy". W tej ustawie określono także zakres podmiotowy (art. 5 ust. 1) oraz przedmiotowy (art. 6 ust. 1) zadań służby medycyny pracy.

Szeroki wachlarz zadań przypisanych w ww. ustawie służbie medycyny pracy w praktyce ogranicza się jednak tylko do badań dotyczących dopuszczenia do pracy (badania wstępne, okresowe i kontrolne), do zlecenia których pracodawca jest zobowiązany ustawowo zgodnie z Kodeksem pracy. W większości przypadków badania te przeprowadza lekarz zewnętrzny nieznający specyfiki procesów pracy realizowanych w danym zakładzie pracy. Praktycznie tylko część dużych zakładów pracy ma przychodnie przyzakładowe, a zatrudniona w nich służba medycyny pracy zna występujące tam zagrożenia zawodowe i może programować profilaktykę chorób zawodowych u zatrudnionych. Część zakładów pracy pozyskuje abonamenty medyczne, które dają z kolei podstawę do wykonania szerszego zakresu badań profilaktycznych identyfikujących objawy nie tylko chorób związanych z pracą, ale także tzw. chorób cywilizacyjnych (m.in. nadciśnienia, cukrzycy, zaburzeń mięśniowo – szkieletowych), które mogą zmieniać wydolność organizmu. Z badań wynika, że większość pracowników uważa, że nie będzie mogła w obecnych warunkach wykonywać swojej pracy po 60. roku życia.

Międzynarodowe organizacje związane z problematyką tzw. zdrowia zawodowego (ILO, WHO) definiują je następująco: „Promowanie i utrzymywanie najwyższego poziomu sprawności psychicznej, fizycznej i dobrego samopoczucia u pracowników wszystkich zawodów – całkowite zdrowie u wszystkich pracujących we wszystkich zawodach jest możliwe do osiągnięcia przez zapobieganie utracie zdrowia, kontrolę ryzyka oraz dostosowywanie pracy do pracowników i pracowników do ich stanowisk". Oceniają one, że na świecie czynniki środowiska pracy powodujące największą liczbę zgonów rocznie to: długie godziny pracy (> 55/tydzień) – 750 tys. zgonów, zanieczyszczenia powietrza – 450 tys. zgonów oraz urazy mechaniczne – 360 tys. zgonów.

Do osiągnięcia tzw. „całkowitego zdrowia zawodowego" niezbędne są: odpowiednia polityka, strategia oraz programy i działania, które mają na celu ochronę przed zagrożeniami ze strony środowiska pracy, które są odpowiedzialne za choroby związane z pracą. Promocja działań zapobiegających umożliwia zachowanie zdrowia i poprawę dobrostanu pracownika.

Wdrażane zmiany technologiczne i nowe formy organizacyjne pracy wymagają zmian w systemie współpracy pracodawcy ze służbą medycyny pracy (m.in. określenie wizji i wspólnych celów, bezpośrednia współpraca, kontakt na różnych poziomach w organizacji zakładu). Realizacja tych celów będzie skuteczniejsza w tzw. systemie *lean management*, czyli zarządzania elastycznego, które dostosowuje się do zmiennych potrzeb w zakresie profilaktyki chorób związanych z pracą.

Założeniem systemu profilaktycznej opieki nad pracownikami jest jego ukierunkowanie na osiągnięcie efektów zgodnych z oczekiwaniem odbiorców (pracowników i pracodawców), dzięki skutecznej promocji zdrowia i sprawnej realizacji świadczeń o wyższej jakości.

Rada Ochrony Pracy po zapoznaniu się z materiałami i dyskusji uważa za celowe podjęcie następujących działań:

1. Dostosowanie zakresu badań profilaktycznych do aktualnych problemów zdrowotnych populacji osób pracujących.

2. Włączenie systemu ochrony zdrowia pracujących do cyfrowego systemu ochrony zdrowia.

3. Upowszechnianie dobrych praktyk w obszarze zachowania zdrowia zatrudnionych.

4. Wdrożenie systemu elastycznego zarządzania w opiece profilaktycznej nad zdrowiem pracowników".

Proponujemy przesłać stanowisko do wiadomości: marszałkowi Sejmu, sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, senackiej Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej i Społecznej, sejmowej Komisji Zdrowia, senackiej Komisji Zdrowia, reprezentatywnym organizacjom pracodawców i pracowników.

Do realizacji: wniosek 1 – Ministerstwo Zdrowia, Instytut Medycyny Pracy im. J. Nofera w Łodzi, wniosek 2 – Ministerstwo Zdrowia, pełnomocnik rządu ds. cyberbezpieczeństwa, wniosek 3 – Główny Inspektorat Sanitarny, Państwowa Inspekcja Pracy, Instytut Medycyny Pracy im. J. Nofera w Łodzi, Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, wniosek 4 – Ministerstwo Zdrowia, Instytut Medycyny Pracy im. J. Nofera w Łodzi.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

Czy ktoś z państwa zgłasza uwagi do przedstawionego projektu stanowiska? Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy? (26) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0).

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie służby medycyny pracy – choroby zawodowe i realizacja badań profilaktycznych.

Proszę przewodniczącą Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy panią prof. Danutę Koradecką o przedstawienie projektu stanowiska w sprawie zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy wykonywaniu robót budowlanych polegających na zabezpieczeniu i usuwaniu wyrobów zawierających azbest.

Przewodnicząca Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy ROP prof. Danuta Koradecka:

Projekt stanowiska został przyjęty na wczorajszym posiedzeniu Zespołu ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy. Oto jego proponowane brzmienie: „Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 24 maja 2022 r. zapoznała się z materiałami dotyczącymi zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia podczas zabezpieczania lub usuwania wyrobów zawierających azbest. Materiały przygotowali: Główny Urząd Nadzoru Budowlanego oraz Instytut Techniki Budowlanej.

Azbest jest jednym z najbardziej szkodliwych dla zdrowia pyłów o udowodnionym działaniu rakotwórczym na ludzi, a jego najwyższe dopuszczalne stężenie w powietrzu środowiska pracy wynosi zaledwie 0,1 włókna/cm^3. Liczba zgonów związanych z narażeniem na azbest w krajach UE w 2019 r. wyniosła 90 730 osób.

Stężenie włókien azbestu w powietrzu wewnątrz budynków zawierających materiały z azbestem wynosi do 1000 wł./m^3. Największe zagrożenie dla zdrowia stanowią łatwo uszkadzalne miękkie materiały z azbestem, używane np. do izolacji rur ciepłowniczych.

Szczególnej uwagi wymagają prace remontowe w budynkach, w trakcie wykonywania których, z materiałów zawierających azbest uwalniają się jego włókna, a ich stężenie wewnątrz budynku wzrasta do 30 tys. wł./m^3. Natomiast podczas demontażu w budynkach wyrobów natryskowych z azbestem stężenie jego włókien w strefie pracy wzrasta do 1 mln wł./m^3, a w strefie poza nią do 67 tys. wł./m^3. Ponadto wysokie stężenie pyłów azbestu (do 3 tys. wł./m^3) utrzymuje się w takim budynku jeszcze przez 22 tygodnie po zakończeniu prac remontowych. Włókna azbestu przenoszą także pracownicy na odzieży roboczej do domu, co stanowi potwierdzone zagrożenie dla zdrowia członków rodziny.

W Polsce obowiązuje Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/148/WE z 30 listopada 2009 r. w sprawie ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z narażeniem na działanie azbestu w miejscu pracy (ujednolicona dyrektywa 83/477/EWG, zmieniająca dyrektywy: 91/382/EWG i 2003/18/WE). Została ona wprowadzona do prawa polskiego przez stosowne rozporządzenia ministrów właściwych ds. pracy i gospodarki. Sprawdzanie spełnienia ustalonych w nich wymagań realizowane było przez organy kontroli warunków pracy, tj. Państwową Inspekcję Sanitarną i Państwową Inspekcję Pracy. Wyniki tych kontroli wskazują na liczne braki w identyfikacji obecności azbestu oraz w określeniu niezbędnych działań mających na celu zmniejszenie zagrożenia nim w przedstawianej przez wykonawców dokumentacji.

Ministerstwo Zdrowia realizuje program „Amiantus" – jeden z nielicznych w Europie – dotyczący profilaktyki medycznej u osób, które kiedykolwiek pracowały w środowisku z azbestem. Prowadzony jest także rejestr zachorowań związanych z ekspozycją na azbest w Polsce przez Instytut Medycyny Pracy z Łodzi. Z kolei Ministerstwo Rozwoju i Technologii prowadzi „Program oczyszczania kraju z azbestu na lata 2009–2032" poświęcony bezpiecznej eliminacji wyrobów zawierających azbest. Istnieją więc podstawy programowe do ograniczania ekspozycji na azbest oraz do profilaktyki medycznej związanej z jej skutkami.

W krajach UE realizowana jest obecnie kampania ostrzegająca przed narażeniem na azbest także podczas remontów mieszkań, w których przed laty został on zastosowany jako zabezpieczenie przed ogniem lub termoizolacją (m.in. w podłogach, oknach czy systemach chłodzenia i ogrzewania). Naraża to pracowników wykonujących w mieszkaniach prace konserwacyjne lub remontowe na regularny kontakt z włóknami azbestu bez świadomości zagrożenia i braku wyposażenia w odpowiednie środki ochrony osobistej.

Niezbędne jest więc upowszechnienie certyfikowanej procedury wykonywania prac remontowych w budynkach zawierających azbest. Powinna ona przewidywać stosowanie odpowiednio do poziomu narażenia: ochron zbiorowych – specjalne komory z regulowanym ciśnieniem i śluzami na wejściu, ochron osobistych – szczelne kombinezony chroniące przed kontaktem z włóknami azbestu.

Nowoczesny program szkoleń potwierdzony certyfikatem powinien obejmować osoby, które są uprawnione do prac związanych z bezpiecznym usuwaniem azbestu. Natomiast szkolenia podstawowe oraz okresowe powinny uwzględniać ogólną wiedzę na temat identyfikacji i ograniczania zagrożenia azbestem u wszystkich pracowników zatrudnionych przy remontach.

Rada Ochrony Pracy po zapoznaniu się z materiałami i dyskusji przyjęła następujące ustalenia:

1. Opracowanie kompleksowej strategii usuwania azbestu, w celu zmniejszenia narażenia społeczeństwa na rakotwórcze działanie pyłów zawierających azbest w środowisku pracy i życia.

2. Wprowadzenie całkowitego zakazu stosowania azbestu w krajach UE przez odstąpienie od określonych w załączniku 17 do rozporządzenia REACH zwolnień, które nadal umożliwiają państwom członkowskim wprowadzanie na rynek materiałów zawierających azbest wyprodukowanych przed 2005 r.

3. Charakterystyka energetyczna budynków powinna zawierać obowiązkowe badanie obecności w nich azbestu.

4. Opracowanie nowoczesnych materiałów szkoleniowych dotyczących identyfikacji obecności azbestu w budynkach oraz bezpiecznej procedury jego usuwania przy stosowaniu odpowiednich narzędzi, oraz ochron zbiorowych i osobistych. Materiały te powinny być zróżnicowane między pracownikami pracującymi przy usuwaniu azbestu zawodowo, a pracownikami wykonującymi inne prace podczas remontów w budynkach zawierających azbest (elektrycy, hydraulicy, instalatorzy ogrzewania, pracownicy recyklingu, itp.). Określone powinny być kwalifikacje bhp zapewniające umiejętność ograniczenia ekspozycji na azbest podczas pracy obu tych grup".

Proponujemy przesłać stanowisko do wiadomości: marszałkowi Sejmu, sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, senackiej Komisji Rodziny, Polityki Senioralnej

i Społecznej, sejmowej Komisji Zdrowia, senackiej Komisji Zdrowia, reprezentatywnym organizacjom pracodawców i pracowników.

Do realizacji: wniosek 1 – Ministerstwo Infrastruktury, Ministerstwo Rozwoju i Technologii, Ministerstwo Środowiska, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej, Ministerstwo Zdrowia, wniosek 2 – Ministerstwo Środowiska, Ministerstwo Rozwoju i Technologii, Ministerstwo Infrastruktury, wniosek 3 –Ministerstwo Rozwoju i Technologii, Ministerstwo Infrastruktury, wniosek 4 – Ministerstwo Infrastruktury, Ministerstwo Rozwoju i Technologii, Ministerstwo Zdrowia, Ministerstwo Rodziny i Polityki Społecznej.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za przedstawienie projektu stanowiska.

Czy ktoś z państwa zgłasza uwagi do przedstawionego projektu stanowiska? Nie widzę zgłoszeń.

Przystępujemy do głosowania. Kto jest za przyjęciem stanowiska w brzmieniu proponowanym przez Zespół ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Środowisku Pracy? (26) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (0).

Stwierdzam, że Rada jednogłośnie przyjęła stanowisko w sprawie zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia przy wykonywaniu robót budowlanych polegających na zabezpieczeniu i usuwaniu wyrobów zawierających azbest.

Przechodzimy do punktu drugiego porządku dziennego – wyrażenie opinii w sprawie zamiaru odwołania przez głównego inspektora pracy pani Barbary Kiełt ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Rzeszowie, w związku ze złożeniem rezygnacji z zajmowanego stanowiska ze względu na zamiar przejścia na emeryturę.

Informuję, że pani Barbara Kiełt – okręgowy inspektor pracy w Rzeszowie złożyła na ręce głównego inspektora pracy pani Katarzyny Łażewskiej-Hrycko rezygnację z zajmowanego stanowiska ze względu na zamiar przejścia na emeryturę. Pani minister skierowała do Rady prośbę o wyrażenie opinii w sprawie zamiaru odwołania pani Barbary Kiełt z zajmowanego stanowiska.

Poddaję pod głosowanie wniosek o wyrażenie pozytywnej opinii w sprawie odwołania pani Barbary Kiełt ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Rzeszowie. Kto jest za pozytywnym zaopiniowaniem? (23) Kto jest przeciw? (0) Kto wstrzymał się od głosu? (5).

Stwierdzam, że Rada pozytywnie zaopiniowała wniosek o odwołanie pani Barbary Kiełt ze stanowiska okręgowego inspektora pracy w Rzeszowie.

Przechodzimy do punktu trzeciego porządku dziennego – Sprawozdanie z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 r.

Proszę o zabranie głosu panią minister Katarzynę Łażewską-Hrycko i prezentację sprawozdania.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Mam zaszczyt przedstawić sprawozdanie głównego inspektora pracy z działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 r. Kiedy rok temu prezentowałam Radzie analogiczne sprawozdanie za 2020 r. wszyscy mieliśmy świadomość, że pandemia zakaźnej choroby COVID-19 nieodwracalnie zmieniła rynek pracy. Nikt z nas nie przewidywał wtedy, że za wschodnią granicą Rzeczypospolitej wybuchnie wojna. Ta tragedia już w pierwszych tygodniach zmieniła oblicze nie tylko Polski, ale całej Europy. Wojna w Europie ma wpływ na bieżące działania Państwowej Inspekcji Pracy, ale ich pełen obraz będziemy mogli zawrzeć dopiero w sprawozdaniu przyszłorocznym.

Chciałabym teraz podać kilka faktów dotyczących działalności Państwowej Inspekcji Pracy w omawianym okresie, czyli w 2021 r. Inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 55 tys. kontroli. Stwierdziliśmy przy tym, że wzrosła liczba naruszeń przepisów prawa pracy ujawnionych przez naszych inspektorów, przekraczając już 600 tys. przypadków. To niepokojące zjawisko. Każde naruszenie wymaga zastosowania odpowiednich środków przez inspektora, co wpływa na czas, jaki należy poświęcić na przeprowadzenie i zamknięcie kontroli. Jednak liczba wydanych środków prawnych, decyzji dotyczących technicznego bezpieczeństwa pracy, wystawionych mandatów świadczy o tym, że jakość i efekty działań inspektorów pracy są znaczące.

Co znamienne – aż $^1/_3$ kontroli podejmowano po skardze pracownika. Od lat tematyka skarg pracowniczych dotyczy zarówno sfery wynagrodzeń i świadczeń należnych pracownikowi, jak i bezpieczeństwa pracy. W ubiegłym roku aż ponad 26 tys. skarżących sygnalizowało naruszenia dotyczące wypłaty i prawidłowego wyliczenia wynagrodzenia za pracę. Wprawdzie było to mniej niż w latach poprzednich, ale i tak skala jest niepokojąca.

Z zakresu legalności zatrudnienia cudzoziemców kontrole objęły 6 tys. podmiotów, weryfikując legalność powierzenia pracy blisko 30 tys. cudzoziemców. Z tego prawie 5 tys. cudzoziemców objętych kontrolą świadczyło pracę nielegalnie – bez wymaganego zezwolenia na pracę czy na warunkach innych niż wskazane w zezwoleniu. Dotyczyło to przede wszystkim obywateli Ukrainy, Białorusi, Gruzji.

Proszę zawrócić uwagę na podane przed chwilą przeze mnie liczby. W grudniu 2021 r. Państwowa Inspekcja Pracy zatrudniała 1483 osoby z uprawnieniami inspektorskimi. To właśnie te 1483 osoby przeprowadziły w ciągu roku 55 tys. kontroli. Przy tej liczbie zadań, spotykając się z wciąż nowymi wyzwaniami, koniecznie potrzebujemy zwiększenia kadry inspektorskiej. W 2021 r. po wielomiesięcznych kursach, uprawnienia inspektorskie uzyskało 59 osób. A przecież kontrole to nie jedyne zajęcie Państwowej Inspekcji Pracy.

Jednym z filarów działań jest prewencja, promocja i edukacja, mająca na celu wsparcie procesu kształtowania kultury bezpieczeństwa i tworzenia zdrowych, bezpiecznych warunków pracy w polskich przedsiębiorstwach. Do najważniejszych inicjatyw prewencyjno-promocyjnych należą kampanie społeczne, programy prewencyjne, działania edukacyjno-informacyjne. Działania te, choć różnią się swoim charakterem, czasem realizacji, grupą adresatów, mają jeden cel – dają pracodawcom możliwość uzyskania wsparcia merytorycznego podczas realizacji obowiązków z zakresu tworzenia bezpiecznych warunków pracy, a pracownikom dostarczają niezbędnej wiedzy z obszaru ochrony pracy.

Przez cały 2021 r. Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła intensywną działalność poradniczą, konsultacyjną i edukacyjną, pomagając pracownikom oraz pracodawcom funkcjonować w dynamicznie zmieniającej się rzeczywistości, za co wszystkim z tego miejsca składam podziękowanie. Wciąż rozszerzamy nasze działania w tym zakresie, organizując liczne szkolenia dla uczestników rynku pracy. Wydajemy zarówno w tradycyjnej formie papierowej, jak i elektronicznie podręczniki, poradniki i broszury. Tylko w 2021 r. ogólny nakład fachowych publikacji przekroczył 155 tys. egzemplarzy. Poza tym wszystkie opublikowane tytuły dostępne są na stronie internetowej www.pip.gov.pl .Na wspomnianej stronie internetowej rozbudowaliśmy dział poświęcony webinariom. Powstają firmy informacyjne, szkoleniowe, poradnicze.

Cieszę się, że pracownicy Państwowej Inspekcji Pracy są tak kreatywni i otwarci na nowe wyzwania. Nie dokonalibyśmy jednak tego bez wsparcia z zewnątrz. Jestem niezmiernie wdzięczna wszystkim środowiskom naukowym, zawodowym i politycznym za wsparcie, zrozumienie i chęć współpracy. Dziękuję członkom Rady Ochrony Pracy, parlamentarzystom oraz partnerom społecznym i instytucjonalnym za wspieranie Państwowej Inspekcji Pracy w działaniach na rzecz ograniczania zagrożeń zawodowych oraz zwiększenia poziomu poszanowania prawa pracy.

Członkom Rady przekazano elektroniczne foldery będące podsumowaniem działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 r. Jesteśmy bardzo dumni z tego materiału. Mamy nadzieję, że spotkają się z uznaniem państwa. Wydruk w tradycyjnej postaci przekażemy na następnym posiedzeniu. Zachęcam do zapoznania się z naszym folderem.

Szczegółowe wyniki naszej działalności przedstawią moi zastępcy Jarosław Leśniewski i Dariusz Mińkowski.

Zastępca głównego inspektora pracy Jarosław Leśniewski:

Misją Państwowej Inspekcji Pracy jest skuteczne egzekwowanie przepisów prawa pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy poprzez efektywne i ukierunkowane kontrole oraz działania prewencyjne. Do naszych głównych zadań należą: kontrola zakładów pracy i nadzór nad przestrzeganiem przepisów z zakresu prawa pracy, w tym bezpieczeństwa

i higieny pracy, kontrola legalności zatrudnienia cudzoziemców i obywateli polskich, rozpatrywanie i załatwianie skarg i wniosków, badanie okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz kontrola działań pracodawców zapobiegających wypadkom, udzielanie bezpłatnych porad prawnych z zakresu prawa pracy, legalności zatrudnienia oraz bhp, doradztwo, szkolenia, działania informacyjne dla wielu grup zawodowych, edukacja młodzieży i studentów.

Sprawozdanie przedstawia miarodajną, rzetelną ocenę stanu praworządności w stosunkach pracy. Jej podstawę stanowią wyniki i dogłębna analiza 55,8 tys. kontroli w 45,4 tys. podmiotów, w których pracowało 3,4 mln osób. W programie działania Państwowej Inspekcji Pracy na 2021 r. zaplanowaliśmy przeprowadzenie 52 tys. kontroli. W związku ze stwierdzonymi w czasie kontroli naruszeniami przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy inspektorzy pracy wydali 175,7 tys. decyzji administracyjnych. Do kontrolowanych podmiotów skierowali ponad 37 tys. wystąpień zawierających łącznie 189,8 tys. wniosków o usunięcie stwierdzonych nieprawidłowości. Wydali również blisko 11 tys. poleceń ustnych dotyczących nieprawidłowości, które mogą być usunięte w czasie kontroli lub niezwłocznie po jej zakończeniu. Oprócz decyzji z zakresu bezpieczeństwa pracy inspektorzy wydali 4,4 tys. decyzji nakazujących wypłatę wynagrodzeń lub innych świadczeń ze stosunku pracy. Dotyczyły one należności dla ponad 21 tys. pracowników na łączną kwotę 63,8 mln zł.

Ważnym elementem misji pełnionej przez PIP jest wielokierunkowe oddziaływanie prewencyjno-promocyjne będące wsparciem działań kontrolnych. Jest to jeden z filarów, na którym opiera się funkcjonowanie Państwowej Inspekcji Pracy. W 2021 r. mieliśmy 121 tys. odbiorców działań prewencyjnych. Zorganizowaliśmy blisko 1,9 tys. szkoleń dla pracodawców i pracowników z różnych branż.

Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła działania kontrolno-nadzorcze skoncentrowane na bezpieczeństwie pracy i ochronie zdrowia w tych obszarach aktywności zawodowej osób pracujących, w których występuje największe ryzyko utraty zdrowia lub życia. Dobór zakładów do planowanych kontroli jest wynikiem analizy liczby wypadków przy pracy zaistniałych w ostatnich latach w najbardziej newralgicznych wypadkowo sektorach gospodarki. Działania inspektorów pracy, w tym wydawane środki prawne służą eliminowaniu bezpośrednich zagrożeń wypadkowych oraz ograniczeniu wpływu niebezpiecznych i szkodliwych czynników środowiska pracy na pracowników i inne osoby pracujące. Eliminują niebezpieczne metody pracy, niewłaściwą organizację pracy, poprawiają jej ergonomię, zapewniając m.in. respektowanie norm, szczególnie w stosunku do grup pracowników podlegających szczególnej ochronie, a także ograniczają uciążliwości wynikające m.in. z przeciążenia układu mięśniowo-szkieletowego.

Dzięki podjętym przez inspektorów pracy działaniom zlikwidowano bezpośrednie zagrożenia dla życia lub zdrowia 39,7 tys. osób pracujących. 45 tys. pracowników odzyskało należne wynagrodzenia i inne należności ze stosunku pracy na łączną kwotę 47,9 mln zł. Dla 9,8 tys. osób będących stronami umów cywilnoprawnych lub pracujących bez żadnej umowy inspektorzy wyegzekwowali potwierdzenie na piśmie istnienie stosunku pracy.

Podczas kontroli szczególna uwaga jest zwrócona na spełnienie obowiązku rzetelnego przygotowania pracowników do pracy poprzez przeprowadzenie wymagalnych szkoleń bhp, które powinny gwarantować nabycie wiedzy i umiejętności. Inspektorzy pracy ocenili prawidłowość i kompletność przeprowadzonych ocen ryzyka zawodowego, które powinny uwzględniać wszystkie zagrożenia na stanowiskach pracy i skuteczne sposoby ich eliminowania. Kontrole inspektorów pracy służą ocenie skuteczności i adekwatności przyjętych w zakładach pracy rozwiązań technicznych i organizacyjnych, które mają zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy. Kontroli podczas prowadzenia prac szczególnie niebezpiecznych podlega również zabezpieczenie stanowisk pracy środkami ochrony, wyposażenie pracowników w środki ochrony indywidualnej oraz ich prawidłowe stosowanie.

m.k.

Zastępca głównego inspektora pracy Dariusz Mińkowski:

W 2021 r. do Inspekcji Pracy wpłynęło 45,2 tys. skarg, w których skarżący wskazali 82,6 tys. problemów – średnio 2 problemy na skargę. Ale bywa różnie, zdarzają się skargi z wieloma zagadnieniami. Niektóre są bardzo skomplikowane. Ich rozpatrywanie w znaczący sposób angażuje naszych pracowników. Ponad połowa składających skargi – co jest standardem – stanowili pracownicy i byli pracownicy.

W 2021 r. zaobserwowaliśmy pewną zmianę tendencji – otóż, zdecydowanie wzrósł odsetek pracowników zgłaszających skargi. Przypomnę w 2019 r. – 26%, w 2021 r. – ponad 38%. Natomiast zmniejszył się odsetek byłych pracowników składających skargi – w 2019 r. było ich 33%, w 2021 r. – prawie 22%. W związku ze złożonymi skargami inspektorzy pracy przeprowadzili ponad 22,7 tys. kontroli, co stanowiło 40,8% wszystkich kontroli w 2021 r. W ich toku inspektorzy pracy potwierdzili zasadność 32,7% podniesionych zarzutów, natomiast 31,4% z nich uznano za bezzasadne.

Wśród branż, w których przeprowadzano kontrole nadal dominowały: handel i naprawy, przetwórstwo przemysłowe, budownictwo oraz transport i gospodarka magazynowa.

W 2021 r. podobnie jak w latach ubiegłych, najwięcej problemów poruszonych w skargach dotyczyło wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą. Było ich 28,8 tys. Następnie problemy związane ze stosunkiem pracy (nawiązywanie i rozwiązywanie stosunku pracy) – 15,8 tys., kwestie związane z czasem pracy – 5,4 tys. Zwracam uwagę, że podobne problemy odnotowano w latach poprzednich. Zatem nic nie zmieniło się w zakresie problemów, które pracownicy wnoszą do urzędu. Pozostałe tematy skarg – to przygotowanie do pracy – 3,8 tys., obiekty i pomieszczenia pracy, wentylacja, ogrzewanie, oświetlenie – 3,7 tys. 4 tys. zgłoszonych zarzutów dotyczyło legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej. Odrębnym tematem są skargi dotyczące dyskryminacji w zatrudnieniu, molestowania i mobbingu. Zgłoszono 2,8 tys. skarg w tym zakresie. Należy zauważyć, że tylko 8,3% wszystkich skarg dotyczących tej problematyki było zasadnych.

W wyniku kontroli przeprowadzonych w następstwie skarg inspektorzy pracy wyegzekwowali 15,3 mln zł na rzecz skarżących.

Chciałbym teraz przejść do kwestii działalności Państwowej Inspekcji Pracy w stanie zagrożenia epidemiologicznego w związku z wirusem SARS-CoV-2. Drugi rok stanu pandemii spowodował konieczność zmodyfikowania działań tradycyjnie podejmowanych przez Państwową Inspekcję Pracy w sposób zapewniający możliwość zrealizowania zadań ustawowych i programu działania na 2021 r. Należy podkreślić, że liczba naruszeń w zakresie stosowania się do określonych ograniczeń, nakazów i zakazów ustanowionych w związku z wystąpieniem stanu pandemii była niska. W naszym przekonaniu, było to spowodowane zrozumieniem przez ogół społeczeństwa konsekwencji potencjalnych skutków zdrowotnych, zakażenia i zachorowania, a także dróg przenoszenia koronawirusa.

Jednakże nieprawidłowości związane z przestrzeganiem obowiązków wynikających z przepisów o produktach biobójczych do dezynfekcji, mających na celu ograniczenie narażenia na zakażenie wirusem SARS-CoV-2 oraz przepisów bhp dla stwarzających zagrożenie czynników chemicznych stwierdzono niemal w $^{2}/_{3}$ kontrolowanych zakładów.

Narzędziami do popularyzacji zagadnień związanych z profilaktyką były przede wszystkim przede wszystkim szkolenia. Duże zainteresowanie – zarówno wśród pracodawców, jak i pracowników – budziły kwestie związane z pracą zdalną, która stała się w czasie pandemii bardzo popularną formą świadczenia pracy. Inspektorzy pracy przeprowadzili blisko 19,5 tys. kontroli w 19,2 tys. podmiotach. W skontrolowanych jednostkach pracę świadczyło ogółem 1,3 mln osób, w tym 1,1 mln pracowników na podstawie stosunku pracy. Najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach reprezentujących następujące branże: handel i naprawy (25% kontroli), przetwórstwo przemysłowe (20%), budownictwo (15%). Biorąc pod uwagę kryterium liczby zatrudnionych pracowników w kontrolowanych podmiotach, należy wskazać, iż najwięcej kontroli przeprowadzono w podmiotach zatrudniających mniej niż 9 osób (53%). Wynika to m.in. z naszych wcze-

śniejszych ocen wskazujących, że właśnie w tych podmiotach najczęściej ujawniano naruszenia.

Nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19 i innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych stwierdzono w 260 podmiotach. W trakcie kontroli inspektorzy pracy stwierdzali głównie brak przekazania kopii porozumienia właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy lub przekazanie kopii porozumienia do okręgowego inspektoratu pracy po terminie, a także zawarcie porozumienia z niewłaściwym przedstawicielstwem pracowników oraz zawarcie porozumienia o niewłaściwej treści.

Zastępca głównego inspektora pracy Jarosław Leśniewski:

Jednym z najważniejszych zadań Państwowej Inspekcji Pracy pozostaje badanie okoliczności i przyczyn zaistniałych wypadków przy pracy – śmiertelnych, ciężkich i zbiorowych. Inspektorzy pracy niezwłocznie reagują na zgłoszone zdarzenia wypadkowe. Sprawdzają prawidłowość postępowania pracodawców i osób organizujących pracę pod kątem respektowania praw osób poszkodowanych oraz oceniają prawidłowość i wdrożenie środków zapobiegających wystąpieniu podobnych wypadków w przyszłości.

Kontrole powypadkowe weryfikują prawidłowość i rzetelność postępowań powypadkowych prowadzonych przez zespoły wyznaczone przez pracodawców oraz oceniają sposób funkcjonowania obszaru zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy w przedsiębiorstwach. Nadal najbardziej wypadkogenne sektory gospodarki – przetwórstwo przemysłowe i budownictwo – w czasie pandemii tylko nieznacznie zmniejszyły swoją aktywność, co w powiązaniu ze spadkiem ogólnej liczby wypadków przy pracy, także śmiertelnych i ciężkich prowadzi do konkluzji, że powoli, ale systematycznie rośnie poziom bezpieczeństwa w Polsce.

Jednak niższa, ale nadal niepokojąca liczba zarejestrowanych wypadków przy pracy oznacza konieczność prowadzenia dokładnej analizy i dalszej pracy nad obniżeniem stanu wypadkowości. Skoro z poszkodowanych śmiertelnie w wypadkach przy pracy zbadanych przez inspektorów pracy dominowały osoby pracujące w sektorze budowlanym, a było to ponad 42% ogółu poszkodowanych, to naturalną decyzją jest zwiększenie siły oddziaływania na ten sektor poprzez intensyfikację działań kontrolnych i prewencyjnych. Służy temu zaplanowana strategia naszych działań dla budownictwa, którą planujemy realizować w latach 2022–2024.

Rolą inspektorów pracy podczas kontroli powypadkowych jest również wskazywanie pracodawcom uchybień w obszarze organizacji pracy. Bo najczęściej błędy popełniane przez poszkodowanych lub niezachowanie przez nich obowiązujących procedur są wynikiem złego zaplanowania pracy i braku nadzoru nad pracownikami.

W 2021 r. przeprowadziliśmy kontrole w sektorach i branżach charakteryzujących się występowaniem dużej liczby czynników niebezpiecznych i szkodliwych dla zdrowia pracowników, takie jak prace polegające na usuwaniu wyrobów zawierających azbest, prace wykonywane w zakładach przetwórstwa przemysłowego, obejmujące szerokie spectrum zakładów, w tym wykorzystujących i produkujących substancje i mieszaniny chemiczne, prace transportowe i gospodarkę magazynową, w tym prace urządzeń transportu bliskiego i użytkowanie wózków jezdniowych z mechanicznym napędem, leśnictwo, pozyskiwanie drewna w systemie usługowym przez zakłady usług leśnych, górnictwo, zakłady górnicze oraz firmy świadczące usługi górnicze, a także prace prowadzone przy urządzeniach energetycznych.

Ogólny wniosek wynikający z kontroli zakładów pracy reprezentujących sektory o potencjalnie dużym ryzyku wystąpienia wypadków przy pracy jest następujący: niezależnie od branży w ok. 80–90% skontrolowanych firm inspektorzy stwierdzają nieprawidłowości w zakresie zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Nieprawidłowości w budownictwie skutkujące wydaniem środków prawnych stwierdzono w prawie 92% kontroli. W 2021 r. było to 91% kontroli. Na wysoki wskaźnik kontroli ujawniających nieprawidłowości wysoki wpływ mają podejmowanie przez inspektorów

pracy czynności kontrolnych przede wszystkim w sytuacjach występowania zagrożeń dla zdrowia i życia.

Wyniki kontroli wskazują, że wyraźnie zmniejszyła się liczba ujawnionych nieprawidłowości dotyczących wykonywania prac na wysokości bez zabezpieczenia pracowników przed upadkiem. Było to 41% kontroli – w porównaniu do 2020 r. spadek prawie o połowę. Poprawę warunków na budowach liniowych, dróg i autostrad odnotowano w większości obszarów zagadnień istotnych z uwagi na występowanie bezpośrednich zagrożeń dla zdrowia i życia. W większości przypadków nieprawidłowości powodujące te zagrożenia były usuwane już w trakcie kontroli w wyniku wykonywania decyzji ustnych wydawanych przez inspektorów pracy.

Krótkie kontrole są jednym z najszybszych i najskuteczniejszych sposobów ograniczenia wypadkowości w sektorze budowlanym. W wyniku decyzji ustnych wydanych podczas pierwszej kontroli na miejscu wykonywania prac budowlanych, 84% nieprawidłowości zostało usuniętych, przyczyniając się tym samym do ochrony zdrowia lub życia pracujących. Sektor budowlany wymaga specjalnego podejścia. Dlatego począwszy od tego roku zaplanowana została 3-letnia strategia kontroli i prewencji w budownictwie, w której działania kontrolno-nadzorcze będą ściśle połączone z działaniami i kampaniami promującymi bezpieczną pracę w tym sektorze.

Specyfika niektórych branż np. budownictwa w zakresie docierania do trudno dostępnych miejsc, jak kabina operatora żurawia czy rolnictwa wymaga niestandardowego podejścia. Dlatego Państwowa Inspekcja Pracy rozpoczęła pilotażowe próby wykorzystania dronów w działalności kontrolnej. Zbieranie dowodów w postępowaniu kontrolnym przed faktycznym rozpoczęciem kontroli wymaga zmiany przepisów. Niemniej jednak zwiększenie skuteczności działania inspektorów pracy wymaga w dzisiejszych czasach sięgania po jak najnowsze rozwiązania związane z wykorzystaniem nowych technologii i możliwości technicznych. Zapraszam do obejrzenia filmu.

[Projekcja filmu „Drony w służbie inspektorów pracy"]

W ubiegłym roku inspektorzy pracy kontrolowali m.in. maszyny, urządzenia i środki ochrony indywidualnej oraz urządzenia ciśnieniowe i wyroby pirotechniczne w zakresie ich zgodności z wymaganiami zasadniczymi przed wprowadzeniem ich do obrotu lub oddaniem do użytku. Te ustawowe działania prowadzone są w związku z przypisaniem Państwowej Inspekcji Pracy kompetencji w obszarze nadzoru rynku. Koncentrowały się na ocenie zgodności towarów z unijnym prawodawstwem harmonizującym i prawodawstwem krajowym.

Sprawdzaliśmy informacje o wadach wyrobów, mających bezpośredni wpływ na bezpieczeństwo ich użytkowania przez pracowników. Część kontroli produktów wprowadzonych na rynek Unii Europejskiej inspektorzy prowadzili na wniosek izb celnych. Te produkty wymieniono na slajdzie. Wskutek podjętych przez nas działań wyroby niezgodne z wymaganiami, często stwarzające poważne zagrożenia wypadkowe np. na skutek braku osłon w maszynach, nie zostały dopuszczone do obrotu albo zostały dopuszczone po usunięciu stwierdzonych uchybień.

Państwowa Inspekcja Pracy prowadziła również kontrole związane z przestrzeganiem uprawnień osób z niepełnosprawnościami w zakładach pracy chronionej, zakładach aktywności zawodowej oraz zakładach aspirujących do uzyskania tych statusów, a także w firmach otwartego rynku pracy. W 2021 r., podobnie jak w roku poprzednim, żadna z kontroli prowadzonych przez Państwową Inspekcję Pracy nie zakończyła się uchyleniem decyzji warunkującej przyznanie pracodawcy statusu prowadzącego zakład pracy chronionej lub zakład aktywności zawodowej. Niemniej jednak w tych zakładach ujawniano nieprawidłowości związane z bezpieczeństwem i higieną pracy osób niepełnosprawnych, polegające głównie na zaniedbaniu remontów i konserwacji, nielikwidowaniu barier architektonicznych, w mniejszym stopniu – na powierzeniu pracy tym osobom przy maszynach generujących zagrożenia wypadkowe (brak wymaganych osłon, nieprawidłowe oznakowanie pulpitów sterowniczych).

Kontrole prowadzone w zakładach zatrudniających osoby niepełnosprawne wskazują, że pracodawcy naruszają w większości ogólne, podstawowe przepisy prawa pracy, określone w Kodeksie pracy i przepisach wykonawczych. Naruszenia przepisów ustawy

o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych ujawniono w zdecydowanie mniejszym zakresie.

Zastępca głównego inspektora pracy Dariusz Mińkowski:

Chciałbym omówić kwestię priorytetów Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie prawnej ochrony pracy – wypłata wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy. W 2021 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 13,5 tys. kontroli wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń, w trakcie których stwierdzili naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe. Kontrole te przeprowadzono u ponad 12,5 tys. pracodawców.

Na wskazaną liczbę kontroli dotyczących tej problematyki składały się: po pierwsze – kontrola realizacji tematu „Przestrzeganie realizacji przepisów dotyczących czasu pracy oraz wypłaty wynagrodzeń i innych świadczeń ze stosunku pracy" – 1170 kompleksowych kontroli przeprowadzonych w 1141 podmiotach zatrudniających łącznie 197,9 tys. osób, w tym 158,1 tys. pracowników, po drugie – kontrole interwencyjne podejmowane w następstwie skarg, po trzecie – pozostałe kontrole planowe w uprzednio wytypowanych podmiotach.

W 2021 r. wzrósł odsetek kontroli, w trakcie których stwierdzono naruszenia przepisów Kodeksu pracy regulujących kwestie wynagrodzeniowe, w stosunku do ogółu przeprowadzonych kontroli, przekraczając wskaźnik z 2019 r., a zatem z okresu sprzed pandemii COVID-19. Wyniki kontroli wskazują, że zarówno skala, jak i rodzaj stwierdzanych naruszeń przepisów dotyczących tej problematyki pozostają stałe. Zatem stan przestrzegania przepisów dotyczących wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń ze stosunku pracy wymaga dalszego monitorowania.

W 2021 r. przeprowadzono szereg kompleksowych kontroli czasu pracy, głównie ukierunkowanych na podmioty w usługach, sektorze budowlanym, a także związanych z realizacją Krajowej Strategii Kontroli przepisów w zakresie czasu jazdy i postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców na lata 2021–2022. Te kontrole polegały m.in. na weryfikacji poprawności prowadzenia ewidencji czasu pracy, sprawdzaniu czy pracodawca zapewnia pracownikom odpoczynki dobowe i tygodniowe, przestrzegania zasady przeciętnie 5-dniowego tygodnia czasu pracy, zapewnienia pracownikom co najmniej raz na 4 tygodnie niedzieli wolnej od pracy, rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych.

Pomimo nieznacznej poprawy – w odniesieniu do roku ubiegłego – pracodawcy nadal mają problem z wypełnianiem jednego z podstawowych obowiązków z zakresu przepisów o czasie pracy, czyli z prowadzeniem ewidencji czasu pracy do celów prawidłowego ustalania wynagrodzenia pracowników. Duża liczba ujawnionych nieprawidłowości dotyczyła kwestii formalnych związanych z wprowadzeniem systemów i rozkładów czasu pracy. Na podstawie przeprowadzonych kontroli należy stwierdzić, że pracodawcy nadal nie respektują przepisów o czasie pracy. Jest to spowodowane w głównej mierze dwoma czynnikami. Po pierwsze – wielu pracodawców szczególną uwagę skupiło na trudnościach finansowych swoich zakładów w minionym okresie COVID, po drugie – nieznajomość obowiązujących rozwiązań prawnych, problemy z ich interpretacją przez służby odpowiedzialne w zakładach za ich stosowanie.

Krajowa Strategia Kontroli to jedna z podstawowych kwestii związanych z bezpieczeństwem pracy w firmach transportowych, gdzie takie zagadnienia, jak czas jazdy, postoju, obowiązkowych przerw i czasu odpoczynku kierowców są bardzo istotne. Te przepisy mają na celu poprawę bezpieczeństwa w ruchu drogowym oraz poprawę warunków socjalnych kierowców objętych zakresem kontroli. Państwowa Inspekcja Pracy realizuje tę tematykę od 2009 r. Strategia obejmuje 2-letni okres działań kontrolnych. Krajowa Strategia Kontroli na lata 2021–2022 ma na celu poprawę bezpieczeństwa w ruchu drogowym oraz poprawę warunków socjalnych kontrolowanych. Służą temu głównie przepisy dotyczące maksymalnego dziennego czasu prowadzenia pojazdu, tygodniowego prowadzenia pojazdu, czasu prowadzenia pojazdu przypadającego w okresie dwóch kolejnych tygodni, a ponadto przepisy zobowiązujące kierowcę do korzystania z dziennego i tygodniowego okresu wypoczynku.

Kontrole przeprowadzone w roku sprawozdawczym wykazały, że skala naruszeń jest zróżnicowana. Zdarzały się przypadki prowadzenia pojazdów przez kierowców bez jakichkolwiek naruszeń, jak również sytuacje powtarzających się nieprawidłowości w zakresie przestrzegania przepisów. Wśród ujawnionych nieprawidłowości można wymienić niezapewnienie wymaganego odpoczynku, naruszenia przepisów w zakresie przerw, a także limitu prowadzenia pojazdów. Jest to sytuacja nie do zaakceptowania. Będziemy angażować urząd w zakresie tej tematyki.

Przechodzimy do kontroli zawierania umów cywilnoprawnych. W 2021 r. inspektorzy pracy przeprowadzili 9491 kontroli, których celem było eliminowanie przypadków zawierania umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla umowy o pracę oraz naruszania obowiązku wypłacania osobom przyjmującym zlecenie lub świadczenia usług wynagrodzenia w wysokości nie niższej niż wynikająca z minimalnej stawki godzinowej. Spośród skontrolowanych niemal 38 tys. umów cywilnoprawnych inspektorzy zakwestionowali niemal 2,5 tys. – (6,6%) – które zostały zawarte w warunkach charakterystycznych dla stosunku pracy. Tym samym inspektorzy pracy zakwestionowali zawarcie umów cywilnoprawnych w następstwie 861 kontroli, czyli 9,1% ogółu przeprowadzonych kontroli. Uwzględniając strukturę badanych przez Inspekcję Pracy umów cywilnoprawnych, należy stwierdzić, iż najczęściej mamy do czynienia z umowami zlecenia albo samozatrudnieniem. Zdecydowanie rzadziej występują umowy o dzieło i inne umowy cywilnoprawne.

Odnosząc się do przyczyn stwierdzonych nieprawidłowości, należy wskazać, że nadal dominuje niedostateczna znajomość przepisów prawa regulujących dopuszczalność zatrudnienia w ramach umowy cywilnoprawnych. Drugi – w naszej ocenie – bardziej negatywny aspekt – próba zminimalizowania kosztów przez podmioty zatrudniające. Poza tym należy dodać, że kontrole przeprowadzone w 2021 r. potwierdziły dotychczasowe spostrzeżenia, że wnoszenie powództw o ustalenie istnienia stosunku pracy z perspektywy Państwowej Inspekcji Pracy należy uznać za działanie mało efektywne. W praktyce najbardziej skutecznymi formami działania inspektorów pracy w przypadku stwierdzenia naruszeń w tym zakresie jest kierowanie do pracodawców poleceń i wystąpień o zmianę podstawy prawnej świadczenia pracy. Przyjmuje się, że obecne instrumenty przysługujące inspektorom pracy uznawane są za niewystarczające, aby w sposób skuteczny przeciwdziałać zjawisku nadużywania umów cywilnoprawnych jako podstawy świadczenia pracy. Mają one charakter niewładczy, są czasochłonne i obarczone ryzykiem nieuwzględnienia przez sąd w przypadku braku współpracy ze stroną zainteresowanego pracownika, a bywają ograniczone zakresy oddziaływania.

W związku z powyższym zasadne wydaje się przyznanie inspektorom pracy kompetencji do nakazania w drodze administracyjnej potwierdzenia zawarcia stosunku pracy w miejsce umowy cywilnoprawnej.

Kontrolami minimalnego wynagrodzenia za pracę dla osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych objęto prawie 34 tys. osób. Różnego rodzaju nieprawidłowości w stosowaniu przepisów dotyczących w wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej stwierdzono w trakcie 2724 kontroli, tj. 28,7% ogółu przeprowadzonych. Wykazały one nieprawidłowości w wypłacie minimalnego wynagrodzenia dla 2,3 tys. osób na łączną kwotę ponad 3 mln zł. Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości polegały na niezapewnieniu ustalania liczb godzin wykonywania zlecenia lub świadczenia usługi zgodnie z zawartą umową zlecenia, brak ustalenia w umowie terminu wypłaty wynagrodzenia niezapewniającego wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu lub wypłacenie wynagrodzenia za wykonane zlecenie w terminach niezapewniających wypłaty wynagrodzenia w wysokości minimalnej stawki godzinowej co najmniej raz w miesiącu (tj. naruszenie art. 8a ust. 6 ustawy o minimalnym wynagrodzeniu).

W świetle wyników kontroli przeprowadzonych w latach 2019–2021, można ocenić, że stopnień przestrzegania przepisów dotyczących minimalnej stawki godzinowej utrzymuje się na zbliżonym poziomie. Znacząca większość kontrolowanych prawidłowo stosowała regulacje dotyczące wypłaty wynagrodzenia w wysokości wynikającej z wysokości wynikającej z minimalnej stawki godzinowej, dopełniając zarówno obowiązków

o charakterze formalnym w zakresie treści umów czy dokumentowania liczby godzin wykonywania zlecenia, jak i dokonując wypłaty wynagrodzenia w stosownej wysokości.

Ten temat będziemy dalej monitorowali, tym bardziej, że jest to kwestia objęta największym ryzykiem nieprawidłowości.

Państwowa Inspekcja Pracy badała przestrzeganie przepisów o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni. Jednie 5,1% skontrolowanych placówek naruszyło zakaz powierzenia pracownikom lub zatrudnionym przy wykonywaniu czynności związanych z handlem w niedziele, święta, w sobotę poprzedzającą Święta Wielkanocne bądź w Wigilię Bożego Narodzenia. W zdecydowanej większości – co cieszy – są to mniejsze placówki handlowe. W placówkach wielkopowierzchniowych ten problem występuje sporadycznie. Poziom respektowania ustawy o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz niektóre inne dni można uznać za stosunkowo wysoki, sytuacja wymaga jednak monitorowania.

Aktualne pozostały problemy opisane w poprzednich sprawozdaniach z działalności Państwowej Inspekcji Pracy. Część przepisów ustawy może funkcjonować niezgodnie z założeniami ustawodawcy. Tym zjawiskom ma przeciwdziałać dokonana 14 października 2021 r. nowelizacja ustawy, która weszła w życie 2 lutego 2022 r. Wprowadzone zmiany zmierzają do ograniczenia praktyk postrzeganych jako omijanie nałożonych przez ustawodawcę ograniczeń. W kolejnych sprawozdaniach zamieścimy stosowny materiał w tym zakresie.

Zastępca głównego inspektora pracy Jarosław Leśniewski:

Powróćmy do bezpieczeństwa i ochrony pracy. Przeprowadzono kontrole kompleksowe, w których grupa inspektorów – zarówno prawnicy, jak i inspektorzy o wykształceniu technicznym – bada prawną ochronę pracy i techniczne bezpieczeństwo pracy. Na slajdzie umieszczono przykładowe kontrole.

Część prac w kopalniach prowadzonych jest przez podmioty zewnętrzne wykonujących prace zlecone. W tych podmiotach występuje duża rotacja zarówno pracowników, jak i osób z dozoru górniczego, bo bez wątpienia ma niekorzystny wpływ na bezpieczeństwo prac prowadzonych pod ziemią. Do niezwykle trudnych warunków pracy pod ziemią dochodzi konieczność zadbania o bezpieczny stan techniczny wykorzystywanych maszyn i urządzeń, dróg, przejść i dojść do stanowisk pracy, zabezpieczenie stropów, ociosów i wyrobisk górniczych. Niestety, wyniki kontroli wskazują, że stwierdzane nieprawidłowości w wielu obszarach mają charakter powtarzalny.

Kontrole przedsiębiorstw gospodarki morskiej ujawniły, że najwięcej nieprawidłowości dotyczyło prac szczególnie niebezpiecznych – to prawie 65% kontroli – m.in. podczas wykonywania prac na wysokości, w ładowniach statków oraz w zbiornikach, w przestrzeniach zamkniętych. Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości ujawniano przy budowie i remontach jednostek pływających oraz podczas przeładunku towarów w portach morskich – w miejscach, w których prace wykonywało jednocześnie wielu podwykonawców. To wskazuje na brak właściwej organizacji pracy i odpowiedniego nadzoru służb kierujących pracownikami.

Prace prowadzone w rolnictwie generują innego rodzaju zagrożenia zawodowe i wypadkowe związane z produkcją roślinną lub zwierzęcą. W gospodarstwach – niestety – wciąż eksploatuje się maszyny i urządzenia wprowadzone do obrotu przed 2004 r., które powinny zostać dostosowane do wymagań minimalnych w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, a nie zostały dostosowane. Co czwarta maszyna skontrolowana w gospodarstwach nie spełnia wymagań bezpieczeństwa.

Podczas kontroli podmiotów leczniczych do najczęściej stwierdzanych należały nieprawidłowości związane z oceną ryzyka zawodowego. 36% objętych kontrolą podmiotów leczniczych nie dokonało poprawnej udokumentowanej oceny ryzyka, a w 43% podmiotów błędnie zidentyfikowano zagrożenia związane z wykonywaną pracą. W konsekwencji pracownicy nie zawsze byli poinformowani o ryzyku zawodowym i zasadach ochrony przed zagrożeniami. Rzadziej – co cieszy – niż w 2020 r. naruszane były przepisy związane ze stosowaniem w procesach dezynfekcji oraz sterylizacji substancji i mieszanin chemicznych stwarzających zagrożenie wypadkowe.

Wyniki kontroli placówek handlowych wielkopowierzchniowych z trzech lat wskazują na istotny wzrost – w ubiegłym roku – ujawnianych nieprawidłowości w zakresie magazynowania i składowania oraz eksploatacji i utrzymania instalacji urządzeń elektrycznych. Te same uchybienia dotyczą również małych sklepów. Natomiast w dużych sklepach zdecydowanie częściej nie oznakowuje się i nieprawidłowo zabezpiecza miejsca pracy.

Zastępca głównego inspektora pracy Dariusz Mińkowski:
Inspektorzy pracy skontrolowali legalność zatrudnienia ponad 80,6 tys. osób. Nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową stwierdzono w odniesieniu do blisko 10 tys. osób, co stanowi 12,4% osób objętych sprawdzeniem. Można powiedzieć, że co dziesiąta osoba pracowała w sposób nielegalny. W porównaniu do lat poprzednich zjawisko nielegalnego zatrudnienia lub nielegalnej innej pracy zarobkowej utrzymuje się na podobnym poziomie. Przypomnę w 2020 r. – 13%, w 2019 r. – 11%. Stąd wydaje się konieczne zaostrzenie polityki w tym zakresie.

Największy odsetek osób, w stosunku do których stwierdzono nielegalne zatrudnienie lub nielegalną inną pracę zarobkową wykazano w województwach: małopolskim, następnie śląskim, warmińsko-mazurskim, świętokrzyskim i mazowieckim. Ujawnione przez inspektorów pracy w toku kontroli nieprawidłowości dotyczyły: braku lub nieterminowego potwierdzenia na piśmie rodzaju i warunków zawartej z pracownikiem umowy o pracę, braku lub nieterminowego zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych, niezawiadomienia przez bezrobotnych powiatowego urzędu pracy o podjęciu zatrudnienia, innej pracy zarobkowej lub działalności.

W ocenie Państwowej Inspekcji Pracy, w celu uszczelnienia systemu należy przede wszystkim wprowadzić obowiązek dokonywania zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych przed dopuszczeniem do pracy i objęcie nim wszystkich pracujących – niezależnie od rodzaju zawartej umowy – przy jednoczesnym obowiązku zawierania umów cywilnoprawnych w celu wykonywania pracy zarobkowej w formie pisemnej. Zasadnym jest również dokonanie zmiany definicji nielegalnego zatrudnienia poprzez uwzględnienie w niej okoliczności, które ujawniane są najczęściej w związku z pracą „na czarno". Jednak najbardziej niezbędnym, istotnym w codziennej pracy inspektorów jest wyposażenie ich w odpowiednie narzędzia, tj. dostęp do odpowiednich baz i rejestrów w ZUS, PESEL.

Realizowane kontrole w zakresie legalności zatrudnienia cudzoziemców wykazały, iż zjawisko nielegalnej pracy utrzymuje się na podobnym poziomie jak w latach ubiegłych. Inspektorzy pracy najczęściej stwierdzali brak wymaganego zezwolenia na pracę oraz powierzenie cudzoziemcom pracy niezgodnie z warunkami wskazanymi w zezwoleniu na pracę. Pozytywną tendencją jest obserwowane w roku sprawozdawczym zmniejszenie liczby cudzoziemców pracujących nielegalnie ze względu na ich nielegalny pobyt na terytorium Polski.

Podstawą legalnego zatrudnienia cudzoziemców na terenie RP są – oprócz zezwoleń na pracę – przede wszystkim oświadczenia o powierzeniu wykonywania pracy cudzoziemcowi. Niedotrzymanie warunków określonych w oświadczeniu dotyczyło głównie wymiaru czasu pracy cudzoziemca bądź liczby godzin pracy w tygodniu lub miesiącu, co w praktyce ma wpływ na podwyższenie ryzyka wystąpienia wypadku przy pracy cudzoziemców oraz ich współpracowników. Nadal znaczącą praktyką jest zawieranie z cudzoziemcami, w szczególności wykonującymi pracę tymczasową, umów cywilnoprawnych w warunkach właściwych dla stosunku pracy.

Doświadczenia Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie legalności zatrudnienia wskazują na konieczność wypracowania kompleksowych instrumentów zapobiegających nielegalnemu zatrudnieniu poprzez współdziałanie organów nadzoru i kontroli. Ta współpraca powinna być oparta na możliwości bieżącego wspólnego korzystania z gromadzonych przez właściwe służby danych dotyczących podmiotów powierzających pracę cudzoziemcom oraz realizację wspólnych kontroli.

Chciałbym teraz przejść do kwestii agencji zatrudnienia i pracy tymczasowej. Nielegalne świadczenie usług stwierdzono w ponad 10% kontroli. Na polskim rynku dominują usługi agencji pracy tymczasowej oraz pośrednictwa pracy. Stąd większość ujawnionych

przez Inspekcję Pracy nielegalnych usług agencji dotyczyła pracy tymczasowej i pośrednictwa z uwzględnieniem kierowania osób do pracy zagranicę świadczonych bez wymaganego certyfikatu. Najwięcej podmiotów, w których stwierdzono nielegalne świadczenie usług agencji ujawniono w województwach: śląskim, opolskim oraz mazowieckim.

Do eliminowania zjawiska nielegalnego świadczenia usług nie przyczyniło się podwyższenie kar do 100 tys. zł dla podmiotów świadczących nielegalnie usługi. Bowiem kara zasądzana przez sądy oscyluje wokół jej dolnej granicy, tj. 3 tys. zł.

Jeżeli chodzi o nieprawidłowości w zakresie funkcjonowania agencji dotyczą one 60% skontrolowanych podmiotów. Najczęściej stwierdzonymi uchybieniami były: nieprzestrzeganie obowiązku przedstawienia marszałkowi województwa corocznej informacji o działalności agencji bądź przedstawienie nierzetelnej informacji, niezamieszczanie w dokumentach, ogłoszeniach i ofertach numeru wpisu do rejestru oraz nieoznaczanie ofert wykonywania pracy tymczasowej jako ofert wykonywania takiej pracy – 60 agencji zatrudnienia.

W efekcie działań kontrolnych Inspekcji Pracy, w następstwie powiadomień skierowanych przez inspektorów pracy, w 2021 r. 33 agencje zatrudnienia zostały wykreślone z rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia, z czego 17 wykreśleń dokonano w następstwie powiadomień z lat 2019–2020.

Nieprawidłowości w agencjach pracy tymczasowej stwierdzono w 94% podmiotów objętych kontrolą. Natomiast podczas 80% kontroli przeprowadzonych u pracodawców użytkowników wykazało naruszenia przepisów ustawy, w tym bhp. Najczęściej stwierdzane nieprawidłowości to niedopełnienie obowiązku w zakresie uwzględniania na piśmie przez agencję pracy tymczasowej warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych z pracodawcą użytkownikiem – dotyczyło to 83 agencji i 130 pracodawców użytkowników. Poza tym stwierdzano uchybienia w zakresie wydawania zaświadczeń osobom skierowanym do pracy na podstawie umowy prawa cywilnego, nieprzestrzeganie przepisów w zakresie udzielania pracownikom tymczasowym urlopów wypoczynkowych, niedopełnienia obowiązków informacyjnych, m.in. obowiązku przekazywania agencji pracy tymczasowej pisemnej informacji o warunkach wynagrodzenia, nieprzestrzeganie obowiązku prowadzenia ewidencji osób wykonujących pracę tymczasową na podstawie umowy o pracę oraz umowy prawa cywilnego, a także naruszenie przepisów o czasie pracy.

Zastępca głównego inspektora pracy Jarosław Leśniewski:

Przechodzę do kwestii naszych działań związanych z działalnością prewencyjną. Rozpocznę od strategii pierwszej kontroli. Założenia tej kontroli mają charakter audytowy. Jest to nasz ukłon w stronę pracodawców rozpoczynających działalność. Niemal w każdej pierwszej kontroli stwierdzano różnego rodzaju nieprawidłowości i stosowano odpowiednie środki prawne. Pierwsza kontrola dotyczy firm krótko funkcjonujących na rynku pracy. Zatem próby tych zakładów dotyczą charakterystyczne i powszechne uchybienia, związane ze zgodnym z prawem przygotowaniem pracowników do pracy, błędy formalnoprawne, niewłaściwa organizacja służb bhp.

Generalnie nieprawidłowości ujawniane w grupie zakładów wytypowanych do pierwszej kontroli są skutkiem lekceważenia przepisów prawa pracy, chęcią poczynienia oszczędności związanych z obniżeniem kosztów prowadzonej działalności. Zauważamy, że nowym pracodawcom sprawiało trudności ustalenie porządku pracy w postaci prawidłowo ustalonych systemów i rozkładów czasu pracy, spełnienie obowiązków informacyjnych wobec pracowników, prowadzenie ewidencji czasu pracy. Niestety, z roku na rok stwierdzamy w tych podmiotach nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia w odpowiedniej wysokości. Nielegalną pracę stwierdzono w odniesieniu prawie co piątego obywatela polskiego i prawie 25% obcokrajowców w podmiotach objętych kontrolą.

Podczas każdej kontroli sprawdzającej ujawniono średnio trzy różnego rodzaju nieprawidłowości. Natomiast w pierwszej kontroli – średnio 13,5 różnego rodzaju nieprawidłowości. Czyli kontrole sprawdzające dają zdecydowanie lepsze efekty. Nieprawidłowości ujawnianie w wyniku rekontroli dotyczyły nieprawidłowości innych niż stwierdzone w pierwszych kontrolach. Jednie podczas 58 kontroli sprawdzających stwierdzono

nieprawidłowości, które stanowiły wykroczenia przeciwko prawom pracownika, w tym dotyczące niewypłacania wynagrodzeń.

Przechodzę do zagadnień związanych z kampaniami Państwowej Inspekcji Pracy. W roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy realizowała ostatni etap 3-letniej kampanii „Dobry przepis na bezpieczeństwo". Ta kampania jest przykładem projektu, który łączy elementy kontroli inspektora pracy u pracodawcy z zastosowaniem narzędzi prewencyjnego oddziaływania. Zakłady zajmujące się przetwórstwem mięsa – bo do nich była adresowana ta kampania – to przedsiębiorstwa, w których występują poważne i liczne zagrożenia zawodowe, w tym m.in. ruchome części maszyn i urządzeń, gorące powierzchnie, tłuszcz, para wodna, niebezpieczne substancje chemiczne, poślizgnięcie, potknięcie, upadki, niska temperatura, czynniki biologiczne, hałas, prąd elektryczny.

Pomimo trudnego okresu pandemicznego w latach 2019–2021 do programu prewencyjnego zaprosiliśmy 2237 pracodawców. W 115 szkoleniach zorganizowanych przez okręgowe inspektoraty pracy uczestniczyło 824 pracodawców lub ich przedstawicieli, natomiast 605 zadeklarowało i przystąpiło do realizacji programu prewencyjnego. Istotnym elementem kampanii były również działania medialne realizowane w latach 2019–2020 w prasie specjalistycznej, przede wszystkim w Internecie.

Sprawdzianem rzeczywistej poprawy poziomu bezpieczeństwa i skuteczności podjętych przez pracodawców czynności dostosowawczych były prowadzone w latach 2020–2021 działania kontrolno-nadzorcze. W stosunku do podmiotów, które zgłosiły chęć uczestnictwa w programie przyjęto, że kontrola sprawdzająca realizację jego założeń będzie miała charakter instruktażowo-doradczy (podobnie jak w przypadku pierwszej kontroli). Formuła nie była jednak stosowana w przypadku ujawnienia w trakcie kontroli rażących naruszeń przepisów i zasad bhp oraz prawnej ochrony pracy. O efektach działań prewencyjnych świadczy różnica w średniej liczbie decyzji w przeliczeniu na jeden skontrolowany podmiot.

W zakładach, które nie podjęły współpracy z PIP wydawaliśmy średnio 13 decyzji na jednego pracodawcę, a w tych, które uczestniczyły w działaniach prewencyjnych i zostały pozytywnie ocenione, wydano średnio 8 decyzji. Chciałbym podkreślić, że istotna jest różnica w ciężarze gatunkowym tych decyzji w obu grupach zakładów. W grupie podmiotów, które uczestniczyły w przygotowanych działaniach i zostały pozytywnie ocenione w programie prewencyjnym stwierdzono jeden przypadek decyzji wstrzymania prac i 3 przypadki skierowania pracowników do innych prac. Średnia liczba decyzji podlegających rygorowi natychmiastowego wykonania była dwukrotnie, a w następnym roku trzykrotnie mniejsza niż w grupie zakładów, które nie podjęły współpracy z PIP.

Wyniki kampanii wskazują na potrzebę koncentracji kolejnych kampanii adresowanych do branż i zakładów, w obszarach charakteryzujących się szczególnie wysokim nasileniem zagrożeń zawodowych i ich skutków.

Przedstawiając działalność prewencyjną PIP wskażę na kilka podstawowych danych. Przez prewencję rozumiemy wszelkie możliwe działania zmierzające do zapobiegania nie tylko wypadkom, ale ogólnie sytuacjom, które uderzają w dobro ludzi na rynku pracy. Przedstawiony slajd ilustruje skalę naszych działań. W 2021 r. przeprowadziliśmy liczne działania prewencyjne dla 121 tys. odbiorców, w tym 1,9 tys. szkoleń dla 5,8 tys. pracodawców i 7,4 tys. pracowników. W programach prewencyjnych wzięło udział 1,1 tys. pracodawców. W ramach wizytacji indywidualnych gospodarstw rolnych udzieliliśmy wsparcia 8,8 tys. rolników. 56 tys. uczniów wzięło udział w programie edukacyjnym „Kultura bezpieczeństwa". Odnotowaliśmy 4,3 mln wejść na naszą stronę internetową. Wydaliśmy 155 tys. egzemplarzy publikacji zawierających materiały doradcze, instruktażowe dotyczące zarówno kwestii technicznego bezpieczeństwa pracy, ale także prawnej ochrony pracy, legalności zatrudnienia.

Rok 2021 był ostatnim etapem prowadzonej przez Państwową Inspekcję Pracy 4-letniej kampanii edukacyjno-informacyjnej „Czas pracy kierowców a wypadki drogowe". Jej celem było zapobieganie wypadkom komunikacyjnym związanym z naruszaniem przepisów o czasie pracy lub złym stanem psychofizycznym pracowników. W 2021 r. okręgowe inspektoraty pracy zorganizowały 36 szkoleń, w których uczestniczyło 606 pracodawców.

Europejski Urząd ds. Pracy (ELA) prowadził w 2021 r. kampanię informacyjną pod nazwą „Prawa pracy przez cały rok". Miała ona zwracać uwagę na potrzebę rozpowszechniania informacji na temat sprawiedliwych i bezpiecznych warunków pracy pracowników sezonowych, którzy zatrudniani są w krajach Unii Europejskiej. Państwowa Inspekcja Pracy czynnie włączyła się w tę kampanię, włączyły się także okręgowe inspektoraty pracy. Od sierpnia do końca października 2021 r. w całym kraju przeprowadzono 136 szkoleń, na których zapoznawaliśmy słuchaczy z przepisami z zakresu pracy sezonowej. W tym okresie przeszkolono ponad 1,2 tys. pracodawców, 2,5 tys. pracowników, w tym 150 cudzoziemców.

Propagowanie działań na rzecz ograniczenia zagrożeń wypadkowych w małych zakładach oraz skuteczne zapobieganie powtarzalności wypadków to podstawowe założenia kolejnego programu PIP „Prewencja wypadkowa". Cele programu są osiągane poprzez merytoryczne wspieranie pracodawców zaangażowanych w doskonalenie zarządzania bezpieczeństwem pracy oraz stałe podkreślanie celowości wspólnego zaangażowania stron stosunku pracy w ocenę ryzyka zawodowego. W 2021 r. 350 pracodawców spośród wszystkich przedstawicieli przedsiębiorstw biorących udział w szkoleniach zdecydowało się na wzięcie pełnego udziału w programie. W sumie zorganizowano 74 szkolenia w tym zakresie.

„Zdobądź Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy" jest jednym z najstarszych programów PIP. Został zainicjowany w 2000 r. z myślą o mikroprzedsiębiorstwach, w których stwierdzano najwięcej nieprawidłowości w obszarze bhp. Celem programu jest wspomaganie pracodawców w poprawie stanu bezpieczeństwa pracy i zgodności z przepisami prawa. W zeszłym roku zorganizowaliśmy łącznie 60 szkoleń, w których uczestniczyło 457 pracodawców. Zdecydowana większość – 365 pracodawców – zadeklarowała przystąpienie do programu. W wyniku audytów realizacji programu 339 pracodawców uzyskało pozytywny wynik i otrzymało Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy.

Chciałbym również wspomnieć o programie prewencyjnym „Zdobądź Dyplom PIP dla zakładów usług leśnych". Państwowa Inspekcja Pracy od kilku lat prowadzi działalność prewencyjną i edukacyjną skierowaną do przedsiębiorstw zajmujących się usługami leśnymi, tzw. ZUL. W roku sprawozdawczym zorganizowaliśmy 35 szkoleń, w których uczestniczyło 115 przedstawicieli firm, którym zaprezentowano informacje dotyczące organizowania bezpiecznej pracy w branży usług leśnych.

Program „Budowa. Stop wypadkom" jest wsparciem działań kontrolno-nadzorczych inspektorów pracy ukierunkowanych na wyeliminowanie nieprawidłowości oraz zapobieganie wypadkom przy wykonywaniu prac budowlanych. Ta kampania będzie realizowana w następnych latach w rozszerzonym zakresie. W ubiegłym roku inspektorzy w całym kraju przeprowadzili 228 szkoleń, w których uczestniczyło 4,3 tys. podmiotów. Zorganizowano też 65 wydarzeń popularyzujących bezpieczną pracę na budowach. Przygotowując się do kampanii w zeszłym roku zaktualizowaliśmy 35 tytułów wydawniczych. Opracowaliśmy 6 nowych publikacji. Ukazało się ok. 41 tytułów. Mamy również nowe materiały. To m.in. „Bezpiecznie i zgodnie z prawem", lista kontrolna z komentarzem, „Prace rozbiórkowe", „Bezpieczeństwo na stanowiskach pracy", „Roboty drogowo-mostowe", „Prawo pracy. Informator dla pracodawców".

Program profilaktyczny „Przeciwdziałanie skutkom stresu w miejscu pracy" był szczególnie istotny w okresie pandemii. Jego celem było nie tylko przeciwdziałanie niepożądanym konsekwencjom stresu, lecz także innym zagrożeniom psychospołecznym oraz ograniczenie ich poziomu w miejscu pracy. Program realizowany jest przede wszystkim poprzez organizację szkoleń, dostarczających i rozpowszechniających wiedzę na temat zwalczania negatywnych zjawisk, takich jak stres, mobbing, dyskryminacja, nierówne traktowanie. molestowanie psychiczne, molestowanie seksualne, przemoc czy agresja. W ubiegłym roku przeprowadzono 125 szkoleń. Objęto nimi 250 pracodawców, 3,7 tys. pracowników, 300 społecznych inspektorów pracy oraz 220 nauczycieli.

Państwowa Inspekcja Pracy – podobnie jak w latach ubiegłych – realizowała różnorodne działania prewencyjne służące ograniczeniu zagrożeń wypadkowych i chorobowych w rolnictwie indywidualnym. W 2021 r. przeprowadzono 162 szkolenia, w których uczestniczyło ok. 4,1 tys. rolników indywidualnych, a także ponad 150 studentów kierun-

ków rolniczych. Ponadto 439 prelekcji i pogadanek zorganizowanych przez specjalistów PIP dla ok. 10,8 tys. uczniów oraz blisko 5,5 tys. najmłodszych dzieci, 2 tys. wizytacji, podczas których inspektorzy ocenili bezpieczeństwo pracy ponad 2,8 tys. osób. W samym 2021 r., samodzielnie lub z partnerami, przeprowadziliśmy 69 konkursów z zakresu wiedzy o bhp, w których udział wzięło 1235 rolników indywidualnych oraz 182 konkursy dla ponad 17,8 tys. uczniów i ponad 3 tys. najmłodszych dzieci.

Program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa" skierowany jest do młodzieży powyżej 15 roku życia. Ma on za zadanie kształtowanie świadomości zagrożeń występujących w środowisku pracy. Partnerami PIP przy realizacji programu są szkoły, uczelnie, kuratoria oświaty, komendy powiatowe policji i ochotnicze hufce pracy. Program inaugurują szkolenia dla nauczycieli zainteresowanych prowadzeniem zajęć z młodzieżą. Państwowa Inspekcja Pracy przekazuje im pomoce dydaktyczne: poradnik dla nauczyciela wraz z materiałem multimedialnym na płycie DVD, opracowany przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, poradnik wydany przez ZUS pt. „W pierwszej pracy", a także własne publikacje edukacyjne, takie jak „Prawo pracy. Pierwsze kroki" czy „ABC BHP".

Dzięki współpracy z partnerami, dzięki ich zaangażowaniu możemy realizować wiele naszych założeń i planów. Dlatego każdego roku wyłaniamy najlepszych – naszym zdaniem – pracodawców i nagradzamy ich w konkursie „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej". Statuetki i dyplomy są wręczane naszym laureatom podczas dorocznej gali Państwowej Inspekcji Pracy na Zamku Królewskim w Warszawie. Wtedy gościmy też laureatów nagrody głównego inspektora pracy im. Haliny Krahelskiej. Podczas tych uroczystości przedstawiamy najaktywniejszych społecznych inspektorów pracy. Zapraszam do obejrzenia filmu z ubiegłorocznej uroczystości.

[Prezentacja filmu „Gala rozdania nagród głównego inspektora pracy"]

Zastępca głównego inspektora pracy Dariusz Mińkowski:

Jednym z filarów, na którym chcieliśmy oprzeć zarządzanie Inspekcją Pracy jest poradnictwo. W 2021 r. w okręgowych inspektoratach pracy i ich oddziałach oraz w Głównym Inspektoracie Pracy w Sekcji Centrum Poradnictwa udzielono łącznie ponad 648,9 tys. porad o różnym charakterze – prawnych, technicznych oraz z zakresu legalności zatrudnienia. Z tego podczas czynności kontrolnych – 251,1 tys. Udzielamy również porad online. Przywróciliśmy też bezpośrednie porady we wszystkich jednostkach organizacyjnych Państwowej Inspekcji Pracy w całej Polsce.

Wychodząc naprzeciw potrzebom i oczekiwaniom społecznym, w celu ułatwienia dostępu do bezpłatnego poradnictwa prawnego, podjęliśmy decyzję o zwiększeniu zakresu poradnictwa telefonicznego poprzez uruchomienie stałego dodatkowo poza Sekcją Poradnictwa w Głównym Inspektoracie Pracy poradnictwa telefonicznego w okręgowych inspektoratach pracy, co skutkowało wzrostem ogólnej liczby porad o ponad $^{1}/_{5}$ w stosunku do roku ubiegłego.

Niezmiennie najliczniejszą grupę wśród podmiotów zgłaszających się po porady stanowili pracownicy, w tym byli pracownicy oraz niepełnosprawni. W roku sprawozdawczym było to blisko 60% ogółu podmiotów. Kolejną grupą byli pracodawcy – prawie 30%. Z poradnictwa prawnego Państwowej Inspekcji Pracy korzystali również cudzoziemcy, związki zawodowe, osoby ubiegające się o zatrudnienie, organy samorządu terytorialnego, społeczni inspektorzy pracy, rolnicy.

Podobnie jak w latach ubiegłych, najwięcej porad dotyczyło nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę, czasu pracy, urlopów pracowniczych, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem czy zagadnień legalności zatrudnienia cudzoziemców i obywateli polskich. Funkcjonowanie naszego systemu porad przedstawiamy na krótkim filmie.

[Prezentacja filmu „Doradzamy – pomagamy"]

W 2021 r. Komitet Wyższych Inspektorów Pracy (SLIC), którego PIP jest członkiem, obradował w formie zdalnej. Przyjęto plan pracy na lata 2021–2027, nową strukturę SLIC i mandaty grup roboczych. Podjęto również przygotowania na szczeblu unijnym do nowej kampanii SLIC na rok 2022 dotyczącej prewencji zaburzeń układu mięśniowo

-szkieletowego. W te działania włączyła się Europejska Agencja Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy w Bilbao.

W roku sprawozdawczym Państwowa Inspekcja Pracy zaangażowała się w liczne inicjatywy Europejskiego Urzędu ds. Pracy (ELA). Odbyło się także spotkanie kierownictwa PIP z dyrektorem Europejskiego Urzędu ds. Pracy w celu omówienia możliwych obszarów współpracy. Ponadto we współpracy z dwoma urzędami inspekcji pracy z krajów Unii Europejskiej realizowaliśmy uzgodnione kontrole transgraniczne pod egidą ELA.

Przy wsparciu Europejskiego Urzędu ds. Pracy oraz we współpracy z Europejską Platformą ds. przeciwdziałania pracy nierejestrowanej, której od lipca 2021 r. współprzewodniczy przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy, Główny Inspektorat Pracy oraz jednostki terenowe realizowały wiele inicjatyw wpisujących się w Tydzień Działań na rzecz europejskiej kampanii poświęconej przeciwdziałaniu nielegalnemu zatrudnieniu pracowników sezonowych, o której była już mowa.

W 2021 r. główny inspektor pracy uczestniczył w Zgromadzeniu Ogólnym Międzynarodowego Stowarzyszenia Inspekcji Pracy, na którym przyjęto sprawozdanie z działalności MSIP oraz plan działania na lata 2021–2024. Przedstawiciel Państwowej Inspekcji Pracy był również uczestnikiem webinarium Międzynarodowej Organizacji Pracy w ramach XXII Światowego Kongresu Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy na temat roli profesjonalistów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy oraz usług w zakresie zawodowego w zmieniającym się świecie pracy.

Wszystkie działania podejmowane w 2021 r. we współpracy z podmiotami krajowymi miały na celu skuteczną realizację ustawowo wyznaczonych zadań Państwowej Inspekcji Pracy. Dynamiczna sytuacja społeczno-gospodarcza spowodowała zmianę metod działania Państwowej Inspekcji Pracy. Dlatego na mocy prawa Inspekcja podejmowała szereg działań bazujących na współpracy z organami administracji publicznej, jednostkami samorządu terytorialnego wszystkich szczebli, organami nadzoru i kontroli warunków pracy, instytucjami działającymi w sferze ochrony pracy, a także placówkami naukowo -badawczymi. Współdziałanie z tymi podmiotami było oparte na realizacji skonkretyzowanych zadań programowych oraz wniosków i zaleceń wynikających z debat parlamentarnych, posiedzeń Komisji do Spraw Kontroli Państwowej, Komisji Polityki Społecznej i Rodziny, Rady Ochrony Pracy. Reagowaliśmy również na wszystkie sygnały zgłaszane przez organizacje związkowe, dotyczące naruszeń prawa pracy.

Kończąc – przypomnę nasze priorytety na 2022 r. Jeśli chodzi o bezpieczeństwo i higienę pracy, zadaniami kluczowymi będą trzy strategie, którymi zostaną objęte zakłady charakteryzujące się występowaniem dużej liczby wypadków związanych z pracą i wielu zagrożeniami zawodowymi. To jest strategia kontroli i działań prewencyjnych dla sektora budowlanego, strategia kontroli zagrożeń chemicznych czynnikami środowiska pracy i strategia wzmożonego nadzoru nad zakładami pracy. Jeśli chodzi o prawną ochronę pracy, to naszymi priorytetami jest ograniczenie naruszeń przepisów o czasie pracy oraz wypłacie wynagrodzeń, a także kontrola prawidłowości zatrudniania na podstawie umów cywilnoprawnych. Jeżeli chodzi o legalność zatrudnienia, to biorąc pod uwagę aktualną sytuację, to wsparcie prawne i informacyjne dla obywateli Ukrainy podejmujących pracę na terytorium Polski, przeciwdziałanie i zwalczanie nielegalnego zatrudnienia, eliminowanie nieprawidłowości związanych z podejrzeniem pracy w ramach usług świadczonych poprzez agencje zatrudnienia.

Jeśli chodzi o działania prewencyjne i promocję, to zwracam uwagę na trzy priorytety: dążenie do wzrostu bezpieczeństwa pracy w branży budowlanej m.in. poprzez szkolenia, doradztwo, poradnictwo, udostępnienie materiałów edukacyjnych, wsparcie pracodawców w zakresie rzetelnej oceny ryzyka zawodowego, działania informacyjne i promocyjne na rzecz wzrostu wiedzy młodzieży na temat praw i obowiązków pracownika.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Chciałbym serdecznie pogratulować. Patrząc na obszerne sprawozdanie Państwowej Inspekcji Pracy martwiłem się, jak będzie wyglądała prezentacja tego materiału, natomiast państwo poradzili sobie z tym znakomicie, rozpisując poszczególne fragmenty niczym partyturę i urozmaicając ją interesującymi filmami. Przyciągało to uwagę

i zainteresowanie. Wydaje mi się, że wszyscy będziemy zgodni, że odebraliśmy to bardzo dobrze, niezależnie od troski, jaką mogły budzić niektóre informacje o sytuacji na naszym rynku pracy.

Otwieram dyskusję. Pan przewodniczący Zbigniew Żurek, bardzo proszę.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy Zbigniew Żurek:

Patrząc na wyniki, które państwo podają np., jeżeli chodzi o nielegalność zatrudnienia mówią państwo, że uchybienia w tym zakresie wystąpiły u 12% kontrolowanych. Chciałem podkreślić – mówimy o 12% spośród kontrolowanych, a nie o 12% spośród ogółu firm z danej branży. Można powiedzieć, że Inspekcja Pracy wybierając i celując, wybiera – co jak mi się wydaje jest naturalne – te firmy, które są najbardziej „podejrzane", że uchybiają prawu. Co z tym można zrobić?

Nasuwają się dwa tematy. Pierwszy – czysto teoretyczny, by spróbować dać jakiś narzut, żeby bardziej uwiarygodnić, zbliżyć się do stanu faktycznego, co jest nie tyle trudne, co chyba niemożliwe. Mówię o tym dla porządku. Natomiast – rozmawialiśmy już o tym kilka lat temu – żeby może spróbować rozwiązać ten problem w sposób następujący: przeprowadzić pilotażowe badania wybranych firm z danej branży, z wybranego problemu, z wybranego regionu i jednocześnie przeprowadzić kontrolę, a następnie zwrócić uwagę, jak wynik kontroli w tych firmach miałby się do wyników badania pilotażowego.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

W przedłożonym sprawozdaniu – na str. 138–139 – zawarte są dane bardziej szczegółowe, jeżeli chodzi o wybrane sektory. Rzeczywiście, staramy się być w tych miejscach, które przede wszystkim wynikają ze zgłoszeń pracowników. Przypominam, że co trzecia nasza kontrola wynika z interwencji skargowej. One dotyczą również nielegalnego zatrudnienia. Inspekcja Pracy nie prowadzi badań pilotażowych. Nie ma do tego kompetencji.

Natomiast – w naszej ocenie – skala nielegalnego zatrudnienia wskazana w sprawozdaniu nie odzwierciedla rzeczywistej liczby. Uważamy, że sytuacja jest jednak zdecydowanie gorsza niż to wynika ze sprawozdań. Dlatego, że jest to temat niezwykle trudny dla prowadzenia czynności kontrolnych, szczególnie w odniesieniu do uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy. Chodzi m.in. o wszystkie wymogi formalne dotyczące prowadzenia czynności kontrolnych.

Naszym zdaniem, najlepszym rozwiązaniem – co postulujemy od wielu lat – jest wpłynięcie na rynek pracy poprzez po pierwsze – zniwelowanie zachęt ekonomicznych, co podnoszą również organizacje przedsiębiorców, związanych z kwestiami ubezpieczeń społecznych. Inspekcja Pracy postuluje od wielu lat wprowadzenie obowiązku zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego przed rozpoczęciem zatrudnienia. Wówczas przeprowadzając kontrolę inspektorzy pracy nie będą musieli wysłuchiwać, że ktoś pracuje dopiero pierwszy dzień, a na dopełnienie obowiązku zgłoszenia do ubezpieczenia społecznego pracodawca ma 7 dni. Wtedy mielibyśmy bardziej rzetelne informacje na temat skali nielegalnego zatrudnienia.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Ze statystycznego punktu widzenia podawane liczby wynikają z ukierunkowania Inspekcji na kontrole w zakładach, w których prawdopodobieństwo naruszenia prawa jest większe. Ale uważam, że to jest absolutnie zgodne z misją Państwowej Inspekcji Pracy. Trzeba mieć świadomość, że tych danych nie można uogólniać na wszystkie zakłady. Ale broniłbym formuły, którą stosuje Inspekcja Pracy, że chodzi o firmy, w których prawdopodobieństwo naruszeń jest większe.

Pan prof. Michał Seweryński, bardzo proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Michał Seweryński:

Sprawozdanie zostało zaprezentowane w imponującym stylu. Dowiedzieliśmy się bardzo wiele na temat rozległości prac podejmowanych przez PIP. To na pewno jest pocieszające, że Inspekcja Pracy wkracza na tyle różnych obszarów, które mają wpływ na stan stosunków pracy w Polsce. Trudno wyobrazić sobie, żeby kto inny mógł to zrobić lub

zrobić to lepiej. Informacje szczegółowe o poszczególnych działaniach, miejscach i czasie, wskaźniki procentowe są bardzo potrzebne.

Zastanawiam się jednak, czy konkluzje nie powinny być bardziej obszerne. Dwie sprawy zawarte w zakończeniu można potraktować jako element konkluzji. Upraszczając, jesteśmy w takiej sytuacji: ogromny opis różnych form działania, zamykamy ten opis i zastanawiam się, co dalej – czy Inspekcja Pracy ma działać tak jak dotychczas, czy może powinna wyodrębnić dwa – trzy poważne zagadnienia, na których skoncentrowałyby się prace na następnym roku?

To trochę belferskie podejście, że jak ktoś pisze wypracowanie, to powinien zamieścić jakieś konkluzje, żeby czytelnikowi ułatwić pojmowanie tego, o czym czytał, ale jednocześnie, żeby pokazać, że są pewne sfery działalności, które dla Inspekcji Pracy powinny być szczególnie ważne. Dlatego skoncentrowanie się – chociażby w jednym roku – na tych obszarach szczególnie ważnych można potraktować jako wniosek z tej obszernej pracy bardzo udokumentowanej i świadczącej o tym, że Inspekcja Pracy jest nie tylko potrzebna – a nie wszyscy tak myślą – ale także skuteczna.

Dopominam się o konkluzje. Na pewno nielegalne zatrudnienie jest jedną z wielkich bolączek współczesnych stosunków pracy. Myślę, że doświadczeni inspektorzy pracy na pewno znaleźliby takie obszary, które mogłyby trafić do takiej konkluzji.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję za tę uwagę. Trudno oczekiwać, że Państwowa Inspekcja Pracy będzie zmieniać sprawozdanie lub dopisywać kolejny rozdział. Sugestię pana profesora nazywam zasadą koncentracji na priorytetach. Wówczas, kiedy instytucja ma mnóstwo zadań do wykonania i wykonuje je, należy wybrać pewne sprawy podstawowe, na których będzie się koncentrować w sposób istotny. To z całą pewnością daje lepszy rezultat. Sądzę, że to jest znakomity wątek do tego, żebyśmy w stanowisku Rady, odnosząc się do tego sprawozdania, wskazali priorytety, które będziemy dedykowali Państwowej Inspekcji Pracy do szczególnego uwzględnienia. To nie stoi w kolizji z pracami wewnątrz Inspekcji. Pozostawiam to decyzji pani minister.

Pan prof. Jan Wojtyła, proszę.

Członek Rady Ochrony Pracy Jan Wojtyła:

Podzielam pogląd o znakomicie przygotowanym sprawozdaniu. To, że panorama poruszonych spraw jest bardzo szeroka ma zaletę. Bowiem otrzymujemy pełny obraz, także powiązań. Oczywiście, zawsze może powstać pewien niedosyt, że ta refleksja nie jest dostatecznie pogłębiona.

Pan przewodniczący i pan prof. Seweryński wspominali o potrzebie koncentracji. Podziałałbym ten pogląd. Myślę, że trzeba byłoby tu pójść następującym tropem: po pierwsze – sądzę, że pewnym wskaźnikiem jest liczba wypadków przy pracy. Ciekawe byłoby znalezienie korelacji między wypadkowością przy pracy a nielegalnym zatrudnieniem. Po drugie – bardzo rozpowszechnione staje się zjawisko dodatkowego zatrudnienia. Na ogół dodatkowe zatrudnienie jest świadczeniem pracy, które możemy określić jako nielegalne. Zainteresowany pracownik zawsze może powiedzieć, że pracuje legalnie, ale w pierwszym miejscu pracy. To są kwestie bardzo trudno uchwytne. Wymagałaby to badań niekoniecznie w trybie kontroli, lecz pewnych badań nad zjawiskami społecznymi.

Przypuszczam, że w przyszłym roku obraz może być inny, biorąc pod uwagę napływ do Polski uchodźców z Ukrainy, którzy szukają pracy za każdą cenę, bardzo ambitnie, nie chcą być na czyimś garnuszku. Sami pracują. To zjawisko zapewne upowszechni się, tym bardziej, że z dotychczasowych doświadczeń można zauważyć, że nielegalne zatrudnienie w dużej mierze dotyczyło obcokrajowców. Im językowo był to obszar bardziej odległy, tym łatwiej było wykorzystać tego człowieka.

Nakłada się tu cały szereg kwestii. Pani minister zwracając uwagę, bardzo trafnie zaczęła od tego właśnie wątku. Bo tych zjawisk nie można odrywać od kontekstu ekonomicznego i społecznego, który występuje w danym czasie i miejscu. Z góry można przewidzieć, że przy określonych uwarunkowaniach ekonomicznych powstaną takie czy inne zjawiska. Ale to kwestia do głębszej refleksji. Przedłożony materiał jest bardzo inspiru-

jący do badań, analiz, w czym upatrywałbym jego ogromną wartość, przy znakomitym przygotowaniu formalnym i merytorycznym.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Dziękuję za inspirujące wypowiedzi panów profesorów. Cieszę się z pozytywnej oceny naszego sprawozdania. Chciałabym zwrócić uwagę, że Inspekcja Pracy ma obecnie do realizacji ok. 50 bardzo różnych zadań. Dlatego czujemy się zobowiązani do ujęcia tych wszystkich wątków w sprawozdaniu.

Jeżeli chodzi o konkluzje, to zawarliśmy je po każdym z rozdziałów. Natomiast najważniejszą konkluzją są – omawiane już na posiedzeniu Rady Ochrony Pracy – wnioski legislacyjne: rozdział 12 sprawozdania – „Ocena rozwiązań prawnych, wnioski legislacyjne oraz opiniowanie aktów prawnych". Wskazujemy na działania w sferze legislacyjnej, które są – w naszej ocenie – niezbędne. Informowaliśmy o tym Radę na jednym z poprzednich posiedzeń.

Chciałabym zwrócić uwagę, że priorytety działania na 2022 r. zostały skoncentrowane na obszarach, które uznajemy za najważniejsze z punktu widzenia poprawy praworządności oraz bezpieczeństwa i higieny pracy czy legalności zatrudnienia. W zakresie bhp koncentruje się na trzech wybranych zagadnieniach, w zakresie prawnej ochrony pracy – na dwóch. Oczywiście, rzeczywistość, z którą mamy do czynienia przynosi nam nowe wyzwania. Nikt nie spodziewał się wybuchu wojny w Ukrainie. W związku z tym konieczne staje się opracowanie strategii kontroli w zakresie legalności zatrudnienia oraz wsparcia w zakresie poradnictwa związanego z napływem uchodźców z Ukrainy. To zadanie pojawiło się po opracowaniu programu działania Państwowej Inspekcji Pracy na ten rok. W tym momencie mamy ok. 160 tys. osób z Ukrainy pracujących na polskim rynku pracy. Dlatego Inspekcja Pracy stara się uzupełnić priorytety, które założyliśmy w danym roku, o to, co pojawia się na rynku pracy.

Kończąc swoją wypowiedź – jeżeli w stanowisku Rady Ochrony Pracy, o czym mówił pan przewodniczący Janusz Śniadek, byłyby wskazówki jakie obszary działania Państwowej Inspekcji Pracy chcielibyście państwo potraktować w sposób bardziej priorytetowy, to dla nas będzie to ułatwienie. Jesteśmy otwarci na sugestie w tym zakresie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Czy ktoś z państwa chciałby jeszcze zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Zamykam dyskusję. Projekt stanowiska w sprawie działalności Państwowej Inspekcji Pracy w 2021 r. przygotuje Zespół ds. Prawno-Organizacyjnych.

Przechodzimy do spraw bieżących.

Posiedzenie Zespołu ds. Skarg odbędzie się jutro (15 czerwca). Początek godz. 9.00. Następne prace Rady planowane są na dni: 4 – 5 – 6 lipca br. oraz 1 – 2 – 3 sierpnia br.

Informuję, że trwa edycja tegorocznej nagrody głównego inspektora pracy im. Haliny Krahelskiej. Przypominam, że zgłoszenia kandydatów do tej nagrody należy przysyłać do 20 czerwca br. – informacja na ten temat została przesłana członkom Rady przez sekretariat Rady w dniu 9 czerwca br.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos w sprawach bieżących? Pani minister, bardzo proszę.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Chciałabym ponowić zaproszenie do udziału w naszej konferencji „Niepełnosprawni w środowisku pracy. Wyzwanie czy szansa", którą organizujemy pod honorowym patronatem Pierwszej Damy. Konferencja odbędzie się 21 czerwca br. w sali konferencyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Początek godz. 10.30. Udział jest możliwy zarówno w formule online, jak i stacjonarnej, ale będzie nam niezmiernie miło, jeżeli członkowie Rady Ochrony Pracy wezmą w niej udział w formule stacjonarnej. Serdecznie zapraszamy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Bardzo dziękujemy za zaproszenie.

Wyczerpaliśmy porządek dzienny posiedzenia. Zamykam posiedzenia Rady Ochrony Pracy.

m.k.